

اتفاقية العمل البحري 2006: التوجه نحو عمل بحري لائق

ماموني فاطمة الزهراء

أستاذة مساعدة

كلية الحقوق، جامعة مستغانم

مقدمة :

إنّ من أكثر الآثار السلبية المترتبة عن انتهاج السياسات الاقتصادية المعاصرة التي فرضتها قوى العولمة، ما انعكس منها على قطاع العمل من مختلف جوانبه. حقيقة أن للعولمة إيجابيات عديدة من حيث التفتح على الاقتصاد والمجتمعات و حركة التبادل للأموال والافكار و المعارف، مع ذلك فهي بالنسبة للغالبية العظمى من النساء و الرجال لم تستجب لهدفهم المشروع و البسيط " عمل لائق " و مستقبل مضمون لأولادهم¹. خاصة و ان المبادئ الاقتصادية التي تقوم عليها العولمة و التي تنطلق من مفاهيم المنافسة الدولية و انتاج اكبر قدر ممكن من السلع باقل التكاليف الممكنة دون التطرق للنواحي الاجتماعية أفرز أشكالاً

¹ - Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, une mondialisation juste, créé des opportunités pour tous. 1^{er} Edition, avril 2004, p4 §11.

متنوعة ومتزايدة من العمل ، تتسم بالمرونة و ضعف الحماية كالعامل المؤقت، العمل بدوام جزئي والعمل بعقود محدودة المدة و المقاوله غير المشروعة في اطار ما يعرف بالعمل غير النمطي¹. من بين القطاعات التي تنتشر فيها هذه الانواع من العمل غير نمطي القطاع البحري، حيث ثبت أن العديد من البحارة على متن سفن العالم - التي توظف اليوم اكثر من 1,2 مليون بحار و تنقل 90 % من التجارة العالمية - يعملون في ظروف صعبة و خطرة وقذرة تهدد سلامتهم و احيانا حياتهم² ، سيما أمام غياب سياسات اجتماعية وطنية كفيلة بتوفير الحماية الكافية لعمال البحر أمام اختلاف مصالحهم مع مالكي السفن في عالم العمل (المبحث الأول). وقد دفع ذلك بمنظمة العمل الدولية إلى تحديث كل الصكوك الدولية الخاصة بضمان العمل و العيشة اللائقين للبحارة في عرض البحر و في الميناء من خلال اعتماد اتفاقية العمل البحري لعام 2006 بغرض توجيه السياسات الاجتماعية نحو عولمة عادلة توفر فرص العمل اللائق للجميع (المبحث الثاني).

المبحث الاول : واقع و افاق العمل البحري في ظل العولمة

يعد اتساع ظاهرة البطالة السبب الرئيسي في التحولات التي اصاب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل و التي لا يمكن للعاملين فيها، الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية كالعامل المؤقت و العمل بدوام جزئي و العمل بعقود محدودة المدة. و هذا لجعل سوق العمل اكثر مرونة من خلال

¹ - تختلف أشكال العمل هذه كما اعتبر تاريخيا أنه نمطي أو معياري. أي العمل بدوام كامل و الاستخدام المضمون اجتماعيا لأجل غير محدد، حيث يتم الاستخدام على أساس دخل منتظم ومضمون لحساب صاحب عمل واحد، تجري أنشطته في موقع العمل التابع لصاحب العمل . هناك من يطلق على هذه الأصناف من العمل، مصطلح العمل غير منتظم Travail informels أو Travail non structurée. لكن الأصح أن هذه الأعمال تصنف من إطار العمل غير نمطي أو غير المعياري كما عرفه بكل آثاره مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر: قاموس المصطلحات نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث، "كوثر"، 2010 ص 2 و 3.

² - تعزيز الشغل النوعي و العمل اللائق في عرض البحار. مجلة عالم العمل ، العدد 46 افريل 2009 ص 43 .

خلق قوة عمل طارئة يلجأ إليها عند الحاجة... مما فرض التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف و ضمانات كبديل لما كان يعرف سابقا بالأجير اليومي. ذلك هو واقع العمل البحري اليوم في ظل العولمة (المطلب الاول) مما ادى الى تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل (المطلب الثاني).

المطلب الاول : واقع العمل البحري في ظل العولمة

يظهر ذلك جليا في قطاع العمل البحري، حيث تنتشر فئة "الدواكرة" كعمال يومية إلى جانب العمال المؤقتين، خاصة و ان المرسوم 05-102 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري او الصيد البحري يوسع صلاحيات المستخدم بمنحه الحرية الواسعة في امكانية اللجوء الى عقود العمل المحدودة المدة¹. و التي لن يتوارى عن اختيارها كوسيلة بدافع المرونة والمنافسة و تعظيم الربح، رغم كل ما يترتب عن ذلك من اثار سلبية في تراجع الامن الوظيفي²، فضلا عن ظروف عملهم بعيدا عن ذويهم و اسرهم ومواجهة المخاطر في ظل ظروف عمل قاسية نتيجة عدم دفع اجورهم و عدم احترام عقود عملهم و سوء انظمة الغذاء و ظروف العيش المتدنية و امكانية اهمالهم و التخلي عنهم في موانئ اجنبية. هذا ما سجل ايضا على مستوى الموانئ الجزائرية التي تحصى اليوم ازيد من 15.000 عامل عبر الموانئ . و هذا الرقم يخص الذين استفادوا من عقود دائمة أو جزئية في حين لا يمكن احصاء عدد " الدواكرة" اليوميين الذين يترقبون صباح كل يوم قدوم البواخر لطلب الشغل مهما كان متعبا ومنهكا و ترقب الاستفادة من عقود جزئية على الاقل.

¹ - حيث نصت المادة 9 من المرسوم السالف الذكر على أنه " يمكن ان يكون عقد التوظيف المبرم بين المستخدم الملاحين و مجهز السفينة اما لمدة محدودة او لمدة غير محدودة " و هو المرسوم الصادر بتاريخ 26 مارس 2006 . ج ر رقم 22 المؤرخة في 27 مارس 2006 .

² - اكثر تفاصيل عن الاثار السلبية للعمل المؤقت انظر ص 05 من هذا المقال.

فقد تأكد أن هذه الشريحة العمالية قهرتها المحن في ظل قيامها بنشاطات مرهقة في الموانئ البحرية منذ سنوات السبعينيات، حيث كانوا تابعين لشركة " سوناما " التي لم توفر لهم اي حماية مهنية او اجتماعية. حيث كانوا الدواكرة يعاملون كالعبيد من فرط ما كانوا يواجهونه و هم يقومون بأشغال الشحن و تفريغ السفن في ظروف مهنية صعبة تدوم اكثر من 13 ساعة عمل. و عاشوا مهمشين و محرومين من حقوقهم الاجتماعية مقابل اجور زهيدة تتراوح ما بين 50 الى 150 دج، دون التمتع باي منح عائلية او تعويضات عن الادوية او حوادث العمل او الوفاة. و هذا الى سنة 2008 قبل ان يتم صياغة عقود جزئية لصالح هذه الفئة لتعويض العمل اليومي الذين جعلهم يجتمعون يوميا امام مداخل الموانئ ترقبا لضمان شغل مؤقت يقبضون من خلاله 750 دينار مع ضمان اجر ادنى من خلال فترة عمل متواصلة مدتها 13 يوميا . و رغم مساعي الفيدرالية الوطنية لعمال الموانئ في الاهتمام بشريحة الدواكرة و بعد نضال طويل لم تتوصل إلا الى منحهم عقود جزئية تتجدد كل 3 اشهر¹.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل البحري وفقا للسياسات الاجتماعية الوطنية

تطبيقا لأحكام المادة 04 من قانون 90 - 11 المنظم لعلاقات العمل²، صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-102 بغرض تحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري. لتخضع بذلك لأحكام نوعية خاصة مستقلة عن القانون المنظم لعلاقات العمل. و إن كانت

¹ - و هذا بعد اتفاق بين وزارة العمل و شركة تسيير الموانئ " سوجيبور " و الاتحاد العام للعمال الجزائريين . انظر مقال بجريدة الخبر تحت عنوان " لا وجود لقانون يحميهم " الصادرة بتاريخ 11 أكتوبر 2011 .

² - المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الصادر بتاريخ 21 افريل 1991 .

أحكام عامة تفتقر إلى الدقة و تقتصر على معالجة بعض المسائل، مما يحول دون تحقيق التشريع الخاص بعمال البحر لهدفه في استقرار الامن الوظيفي. بخلاف المشرع الفرنسي الذي أخضع هذه الفئة للحماية المزدوجة لكل من قانون العمل وقانون العمل البحري ¹.

أولاً: الحماية القانونية للعمل البحري وفقاً للتشريع الجزائري

بالرجوع إلى المادة 5- 1 من قانون العمل البحري المضافة بالقانون رقم 2006 - 10 ² نجدها أخضعت هذه الفئة من العمال لأحكام قانون العمل في مجالات الحرية الفردية والجماعية في علاقات العمل و ممارسة حق الاضراب ومدة العمل و الراحة التعويضية والعطل السنوية مدفوعة الأجر و عطلة الأمومة وعطلة المناسبات العامة، عطلة الأبوة، أيام الأعياد ، الحد الأدنى للأجر، دفع الأجر، تعويض الساعات الإضافية ، شروط الوضع في الخدمة، الضمانات الممنوحة للعمال من طرف المؤسسات العمل المؤقت فيما يخص قواعد الامن ، الصحة ، النظافة في العمل و المراقبة الطبية، التمييز و المساواة المهنية بين النساء والرجال ، السن الأدنى المسموح به للعمل ، تشغيل الاطفال، مدة العمل، العمل الليلي، العمل غير المشروط.... الخ ³ . و هذا بخلاف المشرع الجزائري الذي اقتصر من خلال المرسوم رقم 05-102 على المجالات التالية :

¹ - و هو قانون العمل الفرنسي الطبعة 70 لسنة 2008 و قانون العمل البحري

² - و هي المادة 43 من القانون 10-2006 الصادر بتاريخ 05 جانفي 2006 .

³ - حيث نصت المادة 5-1 " الاشخاص المستخدمين على متن السفينة و المستعملة من اجل تقديم خدمات الشحن و الحمل و التفريغ في المياه الاقليمية او الخارجية الفرنسية يخضعون للأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية لمكان تقديم الخدمات و المطابقة في مجال قانون العمل على الاجراء المستخدمين من طرف مؤسسات نفس القطاع الموجودة في فرنسا و هذا فيما يخص المجالات المذكورة . بالإضافة الى التكوين و التدريب على مؤسسات التجهيز البحري و اثبات عقد العمل البحري. طبقاً للماة 8 من قانون العمل البحري المضافة بموجب القانون رقم 97-1051 الصادر بتاريخ 18 نوفمبر 1997 . أنظر قانون العمل الفرنسي لسنة 2008 ص 2714.

- مسألة ضمان الحق في العمل و استمراره: نصت المادة 04 من المرسوم رقم 102-05 " غير أنه يمكن لربان السفينة أن يأمر مستخدميه الملاحين في حالة طارئة أو ضرورة خدمة قصوى بأداء عمل غير العمل المخصص لهم ... " حاول المشرع من خلال النص منح المستخدم مرونة واسعة من حيث سلطاته في امر مستخدميه الملاحين بأداء عمل ذو طبيعة تختلف عن العمل المكلفين بأدائه تحت غطاء الحالة الطارئة، خاصة و انه لم يحصر ظروفها ولم يحدد مفهومها، مما يولد كان خطر العمل الجبري ¹ . هذا بخلاف المشرع الفرنسي مثلا الذي كان دقيقا في هذا المجال حيث حصر من خلال الامر 2004 - 691 الحالات التي يمكن فيها للمستخدم أن يطلب من البحار تنفيذ ساعات عمل اضافية للقيام بعمل ضروري للتدخل من أجل : أمن السفينة و الاشخاص الموجودين على متنها او الحمولة او من اجل تقديم مساعدة لسفينة اخرى او لأشخاص يواجهون مشاق في البحر ² .

حرص من المشرع الجزائري على مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل، و التي لن تتم سوى بتحرير المبادرة و حرية التعاقد بالنظر الى سلطته القانونية في الادارة و التوجيه و امتلاك وسائل العمل، من خلال خلق نوع من المرونة في ابرام علاقة العمل. فبالرجوع للمادة 9 من المرسوم

¹ - أشارت اتفاقية العمل الجبري إلى أنه " يشمل كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. يستثنى من هذا التعريف الأعمال و الخدمات التالية: أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات أو أفات زراعية. و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم. ... حسب التعريف الوارد في الاتفاقية رقم 29 الصادرة سنة 1930 المتعلقة بالعمل الجبري. في حين لم يحدد المشرع الجزائري أي مفهوم للظروف الطارئة. يستخدم أيضا للتعبير عن العمل الجبري العمل القسري و الإلزامي. أنظر قاموس المصطلحات. المرجع السابق ص 23 و 24 .

² - حيث نصت المادة 22 من قانون العمل البحري الموافقة للمادة 8 من الامر 2004-691 الصادر بتاريخ 12 جويلية 2004 " يمكن لقائد السفينة ان يطلب من البحار تنفيذ ساعات عمل اضافية لقيام بعمل ضروري و التدخل من اجل الحالات المذكورة اعلاه و التي يمكن خلالها تعليق التنظيم العادي لساعات العمل او الراحة و عندما تنتهي هذه الظروف يمكن للقائد ان يمنح البحار الذي انجز عملا خلال فترة راحته عطلة لمدة مماثلة. كما نصت المادة 19 على انه يمكن لقائد السفينة ان يحدد الظروف التي يمكن خلالها البحار الذي ليس لديه التزامات النزول للأرض. أنظر قانون العمل الفرنسي السلف الذكر، ص 2717.

102-05 نجده ترك فرصة الخيار للمستخدم ما بين ابرام عقد اما لمدة محدودة واما لمدة غير محدودة دون تحديد اي شروط تتعلق بالمدة و الحالة. لينقل بذلك نظام العقود المحددة المدة من اطارها المحدد القائم على حصر حالته الى نظام اخر على النحو الذي يحول دون اعطاء الفرصة الى كل من يتعامل معه بان ينحرف به عن الحدود التي رسمها المشرع لهذا النظام ، مما يجعله الاكثر شيوعا وانتشارا و ذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية.

ان سعي المشرع الى اضافة مرونة اكثر في اللجوء الى التعاقد عن طريق العقود المحدودة المدة دون ادنى قيد، يمكن ان يتحول الى وسيلة في يد ارباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز اساسا بطابع الديمومة. ليصبح هو الاستثناء ، ويتجه الاهتمام اكثر الى اساءة تميز النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين بانه قائم على الحرية المطلقة في التعاقد. و مما لا شك فيه ان لذلك اثار سلبية اجتماعية خطيرة من حيث انتهاك الحق في العمل بالغاء نظام العمل الثابت خاصة و ان العمال المؤقتون لا يمارسون العمل الا عندما تتاح لهم فرصة الحصول عليه مقابل اجور ثقل بكثير عن اجور نظرائهم الذين يحضون بفرص العمل الدائم. الى جانب ايام عطل مدفوعة اجر اقل ، الحصول على معاشات تقاعدية وتعويضات صحية قليلة لا تتجاوز ثلث الذي يحصلون عليه العمال الدائمون. فضلا عن اضعاف قوة العمل الماجور على تحقيق عملية الاندماج الاجتماعي و هدم فكرة السلم الاجتماعي داخل المؤسسة و ارتفاع حوادث الشغل المرن¹. و هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدد حالات و شروط اللجوء الى التعاقد عن طريق عقود عمل محددة المدة.

¹ - Gérard Lyon- Caen. Le droit du travail. Une technique réversible. Dalloz, 1995, p. 29.

- **مسألة الاجر** : جاء المرسوم التنفيذي رقم 05-102 خاليا من الاشارة الى الاسس التي يجب أن يقوم عليها سياسة الاجور، فيما يخص الحماية والضمانات. حيث اكتفى ببعض الاحكام العامة التي تخول للمستخدم استعمال الاجور كوسيلة للتنمية و رفع الانتاج تبعا لمعطياتها و ظروفها الخاصة، حيث يتم ربطها بالانتاج و المردودية و الكفاءة و روح المبادرة . ليعتبر بذلك تدخل المشرع في تحديد الحد الادنى للأجور تدخلا هامشيا لم يحقق الغرض منه. و يستدل على ذلك بما يلي :

- تحديد الاجور بناء على معايير العلاوات و التعويضات و المساهمة في النتائج، ومنح المستخدم فرصة الخيار ما بين دفع الاجر الثابت او الحصص. مما يعني ان تحديد الحد الادنى للأجر يتم بمراعاة درجة من المرونة تجعله لا يستجيب لدواعي الضرورات الاجتماعية لصالح المقتضيات الاقتصادية، كون مراعاة هذه المعايير من شأنه ان يؤدي الى انخفاض مستوى الاجر المخصص للعمال¹.

- كرس نص القانون مبدأ الحرية التعاقدية لتحديد مستوى الاجر الثابت أو الحصة .

- خلو النص من اي ضمانات للأجور. فهو و ان نص في المادة 48 على ضرورة اتخاذ الاجراءات و التسهيلات اللازمة لتمكين ذوي الحقوق من تقاضي الاجر او من تسبيق الاجر، الا انه اغفل مسائل اهم حول مصير الاجر والتعويضات المستحقة. و هذا في حالات مثلا: تمديد مدة الرحلة ، اختصار الرحلة، ظروف القوة القاهرة ، الغرق ، الافلاس ، وفاة البحار، قتله في حالة دفاع عن السفينة، غيابه و فقده، اتمام مهام اضافية....الخ. و هذا على غرار المشرع الفرنسي الذي سد كل الثغرات ضمانا لحماية اجور عمال البحر.

¹ - انظر المواد 47 ، 50 و 51 من المرسوم رقم 05-102 السابق الذكر.

- إحالة المادة 49 من المرسوم المذكور إلى أحكام المادة 88 من القانون رقم 90-11 فيما يخص الدفع المنتظم للأجور. رغم خصوصية عمل البحار و الذي يستدعي تنظيم احكام خاصة بمكان و زمان دفع الاجور و حالات تسبيق الاجور او التفويض في الاجور. بذلك يمكن القول أن المرسوم التنفيذي تضمن بعض الأحكام العامة في مجال الأجر، مما يستدعي مراجعة التشريع الخاص بالأجور على نحو يكفل عدم تخلفها عن أداء وظيفتها الاجتماعية.

- مسألة انتهاء علاقة العمل: لم ينظم مرسوم 05-102 أي أحكام خاصة بانتهاء علاقات عمال البحر، رغم خصوصية نشاطهم واكتفى بالإحالة إلى المادة 66 من قانون 90-11¹ مشيراً إلى أن انتهاء علاقات العمل في البحر ينتج عن نفس اسباب انتهاء علاقات العمل المنظمة بموجب القانون المذكور، مركزاً على الاستقالة كسبب لانتهاء في كل ما يخص شروط قبولها و مهلة الاشعار المسبق لتقديمها، و في هذا فراغ قانوني يضر بمصالح عمال البحر، خاصة المتعاقدين منهم بموجب عقد محدود المدة. و أمام توسيع حرية المستخدم في مجال انتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة له عن طريق العزل و التسريح لتقليص عدد العمال وانتهاء لنشاط القانوني للهيئة المستخدمة، و هذا كلما تعرض لصعوبات مالية او تقنية أو ادخال تعديلات تنظيمية و هيكلية على المؤسسة بهدف تطويرها و رفع مردوديتها وفعاليتها . و مما لا شك فيه ان ذلك سيؤدي الى الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة لما يترتب عن ذلك من تقليص لنفقات الانتاج و سعر التكلفة خاصة امام

¹ - حيث نصت المادة 52 من المرسوم المذكور أعلاه على أنه: " تنتهي علاقات العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من القانون رقم 90-11. و كذا في حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين. "

المناداة بخصوصية الموانئ الجزائرية و انقاص خمس العمال¹. و هذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي خصص ثلاثة فصول لهذا المجال تتناول الاحكام المشتركة بين كل العقود، احكام خاصة بانتهاء عقود العمل محدودة المدة و عقود الرحلة وأحكام خاصة بانتهاء عقود العمل محدود المدة².

ثانيا: الحماية القانونية للعمل البحري وفقا للمشرع الفرنسي

وَقَرَّ المشرع الفرنسي ضمانات أكبر لعمال البحر مقارنة مع المشرع الجزائري، حيث لم يكتف بالإلمام بهذه المجالات فحسب ، بل تجاوزها الي تنظيم احكام خاصة ببعض الفئات العمالية كقائدي السفن و البحارة اللذين يقل سنهم عن 18 سنة في كل ما يتعلق بأجورهم و ظروف عملهم و الامن و العمل الليلي والعمل الاضافي و مدة العمل .. الي جانب عمل البحارة الاجانب و مفتشية العمل البحري و البحارة الأجانب.

- مسألة ضمان الحق في العمل و استمراره: طبقا للمادة 10 -1 من قانون العمل البحري، يجب ان يتضمن عقد العمل البحري بشكل واضح حقوق الاطراف و التزاماتهم و ما اذا كان العقد ابرم لمدة غير محدودة او لإتمام رحلة. اذا ابرم عقد العمل البحري لمدة محدودة يجب مراعاة ما يلي :

¹ - انظر جريدة الاحداث اليومية ، العدد 2864 الصادرة بتاريخ 11 اكتوبر 2011 . و جريدة الفجر الصادرة بتاريخ 05-01-2011.

² - انظر المواد 103 إلى 123 من قانون العمل البحري المنظمة أحكامه بموجب: القانون رقم 10-2006 الصادر بتاريخ 5 جانفي 2006 . و القانون رقم 97-1051 الصادر بتاريخ 18 نوفمبر 1979 و الأمر رقم 691-2004 الصادر بتاريخ 12 جويلية 2004. و القانون رقم 73-2002 الصادر بتاريخ 17 جانفي 2002. انظر قانون العمل الفرنسي لسنة 2008 ص 2734 .

- تحديد هذه المدة بموجب العقد للالتزام بالإشعار المسبق في حالة رغبة إنهاء العقد من احد الطرفين و تكون هذه المدة نفسها بالنسبة للطرفين، على ان لا تقل عن مدة 24 ساعة .
- عدم امكانية ابرام عقد لمدة محدودة من اجل استخلاف بحار بسبب غيابه المؤقت او تعليق العقد بسبب نزاع جماعي للعمل .
- لا يمكن اللجوء و بغرض استخلاف او تعويض عامل ينتهي عقد عمله او عقد رحلته لا بموجب عقد عمل محدود المدة و لا بعقد رحلة قبل مرور فترة زمنية تساوي ثلث 3/1 مدة هذا العقد الذي انتهت مدته¹
- امكانية ان يتضمن العقد شرط تأجيل إنهاء العقد بانتهاء المدة المتفق عليها².
- في حالة تجديد عقد العمل الذي انتهت مدته مع نفس البحار و قبل انتهاء مدة عطل الراحة يعتبر العقد ابرم لمدة غير محدودة. شرط ان يكون قد تضمن شرط التمديد.
- يحتفظ البحار بمدة الاقدمية التي تحصل عليها بانتهاء عقد عمله الاول محدود المدة.
- في حالة ابرام عقود متتالية تربط البحار بمالك السفينة لمدة 18 شهرا على الاقل يقدم خلالها خدمات لفائدة المستخدم و 9 اشهر فعلية خروج في البحر

¹ - لا تطبق هذه الاحكام في حالة انتهاء العقد بمبادرة من البحار قبل انتهاء مدته او عدم تجديد العقد من طرف البحار رغم تضمنه شرط تأجيل انتهاء مدته. انظر المواد 1-10 من القانون 10-2006 السابق الذكر و المادة 3-10 و 4-10 من قانون العمل البحري المعدل بموجب الامر 267-82 المؤرخ في 25 مارس 1982 .

² - في هذه الحالة يمكن تجديد العقد مرة واحدة على ان لا تتجاوز المدة الاجمالية للعقد مدة 12 شهرا. انظر الصفحة 2716 من قانون العمل الفرنسي طبعة 2008 .

خلال مدة تمتد الى 27 شهرا تحتسب من اول خروج في البحر. عقد العمل الجديد المبرم قبل انتهاء هذه المدة لا يمكن اعتباره إلا عقد عمل غير محدود المدة. مع احتساب مدة الاقدمية و اعتبارها مدة متواصلة باستثناء احتساب تعويضات التسريح¹.

فيما يخص العمل بالوقت الجزئي: بموجب القانون رقم 2002-73 الفرنسي تطبق على العمل بالوقت الجزئي ، احكام قانون العمل في مجالات : تحديد المدة القانونية للعمل ، اعلام لجنة المشاركة او ممثلي العمال على الاقل مرة في السنة حول برنامج العمل المؤقت المراد تنفيذه داخل المؤسسة، الساعات الاضافية او التكميلية ، تعديل توزيع وقت العمل على امتداد ايام الاسبوع او الاسبوع على امتداد مدة شهر، ضرورة اخطار العامل سبعة ايام على الاقل قبل التنفيذ² ، العمل المتقطع، عناصر الاجر، عطلة السنوية، توزيع ساعات العمل ، فترات العمل .

- كما تطبق احكام قانون العمل في مجالات: مدة العمل القانونية اليومية والاسبوعية للمادة 24 من قانون العمل ، تعديل عقد العمل و العمل بالتناوب، الغيابات المدفوعة الاجر ، فترات العمل الاجباري ، العطل مدفوعة الاجر.

مسألة الأجر: وفر المشرع الفرنسي ضمانات اكبر في مجال الاجر من حيث تحديد الطرق المختلفة لاحتساب اجر البحار و قواعد منحه ، حالات تعليق و حبس الاجور وتسبيقات الاجور و ارجاع التسبيقات لممثلي العمال.

¹ - لا تطبق هذه الاحكام في حالة الانتهاء المسبق من طرف البحار او عدم التجديد من طرفه لهذا العقد رغم تضمنه شرط تأجيل انتهاء العقد انظر المادة 10-6 من قانون العمل البحري المعدل بموجب الامر 82 - 267 . ص 2716 من قانون العمل الفرنسي. و المادة 15-2 من نفس القانون باستثناء الاحكام بانتهاء عقد العمل ، الاحكام التشريعية و التنظيمية و تلك الناتجة عن الاعراف المطبقة على البحارة بموجب عقد غير محدد المنو تطبق ايضا على البحارة المرتبطون بموجب عقد محدد المدة او مبرم لإنجاز رحلة.

² - انظر المادة 24-1 من قانون العمل البحري المضافة بموجب المادة 88 من القانون رقم 95-116 الصادر بتاريخ 4 فبراير 1995.

- فيما يخص الطرق المختلفة لاحتساب اجر البحار و قواعد منحه:
يتقاضى البحار اجرا محددًا بناءً على الربح المحقق أو النتائج المحققة أو الجمع بين هاتين الطريقتين على ان يسري على الاجر احكام قانون العمل حسب المرسوم 2004- 691 المذكور اعلاه في ما يخص كشف الراتب .

- كما نص قانون العمل البحري على ضرورة رفع اجر البحار الذي يتقاضى اجره بالرحلة في حالة تمديد مدة الرحلة و تعويضه عن التأخر باستثناء ما اذا كان ذلك بفعل القوة القاهرة . أما البحار الذي يتقاضى اجره بناءً على الارباح المنجزة باستثناء ما اذا كان ذلك بخطئه له الحق في التعويض في حالة التأخر، تمديد أو اختصار الرحلة اذا كان ذلك بسبب مالك السفينة أو قائدها . و في حالة ابرام عقد عمل لمدة الرحلة، يستفيد البحار من حق التعويض في حالة انتهاء الرحلة بفعل مالك السفينة او ممثله.

أما في حالة تتابع ظروف القوة القاهرة و قد أصبح انتهاء الرحلة التي سبق بدئها مستحيلًا للبحار الذي يتقاضى اجرة شهريا الحق في تعويضات عن المدة التي قدم فيها خدمات. و الذي يتقاضى اجره بالرحلة يستفيد من مجموع الاجور المحددة في العقد. و الذي يتقاضى اجره بالربح يتقاضى الحصة التي يستحقها حسب الربح المحقق خلال مدة رحلة المنجزة¹.

¹ - انظر المواد 11 من قانون العمل البحري المضافة بموجب المادة 46 من القانون رقم 97-1051 المؤرخ في 18 نوفمبر 1997 " عقد العمل البحري يجب ان يحدد الخدمات التي يتعين على البحار تقديمها ، مبلغ الاجور و الملحقات و اسس تحديدها ما اذا كان يعتمد على المنتج المباع او عناصر اخرى كرقم الاعمال، تقسيم المنتج ما بين مالك السفينة و اعضاء طاقم الملاحة و كذا الحصة التي ترجع للبحار المعني كما يحدد العقد الطرق المعتمدة لدفع الاجر و ان يتم اعلامه بذلك على الاقل مرة و ان يتم اعلامه على الاقل كل 6 اشهر لكيفية احتساب اجره" و انظر المادة 36 و 37 و 39 و 40 و 41 من قانون العمل البحري . ص 2722 من قانون العمل الفرنسي .

- في حالة الغرق، الافلاس و عدم صلاحية السفينة للملاحة، البحار الذي يتقاضى اجرة بالشهر او الرحلة لا يتقاضى اجوره الا في حالة ما اذا اتم كل خدماته . كما يستفيد ومهما كانت طبيعة التزاماته من اجر عن الايام التي ادى فيها خدمات من اجل انقاذ الحمولة و حطام او بقايا السفينة .

- في حالة قطع رحلة السفينة بسبب تعاقب ظروف القوة القاهرة، البحار الذي لم يتقاضى كل اجوره المستحقة للمدة المتبقية له الحق في الاستفادة من التعويضات و كذلك الامر في حالة تعديل عقد عمل غير محدد المدة نتيجة تعاقب ظروف القوة القاهرة.

- في حالة وفاة البحار- اذا كان يتقاضى اجره بالشهر- خلال تنفيذ العقد اجوره مستحقة له الى يوم وفاته ، كما وضحت المادة 44 من قانون العمل البحري مستحقات البحار المتوفى اذا كان يتقاضى اجره جزافيا أو بناء على الارباح .

- البحار الذي قتل و هو في حالة دفاع عن السفينة او سلامتها فان اجوره تكون مستحقة بالنسبة لكل رحلة اذا وصلت السفينة سالمة للميناء .و في حالة فقد البحار او انقطاع اخباره تتوقف حقوق الاجر الى غاية اخر يوم تصل فيه اخباره، زيادة على اجر لشهر كامل .

- البحار الذي تم استدعائه من اجل اتمام مهام تختلف عن مهامه الاصلية يستحق اجرا اضافيا عن الاجر الذي يتقاضاه عادة¹.

في مجال تعليق و حبس الاجور : البحار الذي يتغيب بدون عذر او رخصة في الوقت المخصص للعمل، يفقد حصته في الاجر بسبب غيابه. على انه

¹ - انظر المواد 42 و 43 و 44 و 45 و 47 من قانون العمل البحري ص 2722 من قانون العمل الفرنسي .

يمكن لمالك السفينة المطالبة بالتعويض عن الاضرار بسبب غياب البحار و حبس اجوره من وقت فقد البحار لحريته بسبب ارتكابه جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات ، مع ذلك لا يمكن فرض اي غرامة مالية او تعليق اي جزء من الاجر الا في حدود ما فرضه قانون العقوبات .

هذا و لم يغفل المشرع الفرنسي مكان و زمان دفع الاجور، حيث يتم الدفع عندما تصل السفينة الى الميناء او عند اتمام الرحلة . و في حالة التأخر عن الدفع بسبب مالك السفينة، للبحار الحق في طلب تعويض الاضرار. اما بالنسبة للبحار المتغيب او المفقود وقت دفع الاجور، فيدفع اجره في صندوق رجال البحر لحساب ذوي حقوقه¹.

- مسألة انتهاء علاقة العمل عند المشرع الفرنسي: المشرع الفرنسي في مجال انتهاء علاقة العمل في البحر كان اكثر وضوحا حيث خصص احكاما مشتركة بين كل من العمال الدائمين و المؤقتين، كما خصص احكاما خاصة لكل فئة من الفئتين. نجده مثلا في مجال الاحكام المشتركة نص على أن: - تسريح البحار سواء كان مرتبطا بموجب عقد محدود المدة او غير محدود المدة له الحق في التعويض ،على ان يكون التسريح لسبب غير مشروع و ليس بخطأ الجسيم للبحار او بسبب القوة القاهرة . و الالتزام الاشعار المسبق في حالة رغبة احد الطرفين في انتهاء العقد. أما عن الاحكام الخاصة بعقود العمل غير محددة المدة فنص على أنه، في حالة تسريح البحار باستثناء الخطأ الجسيم، له الحق في الاشعار المسبق لمدة شهر. وفي حالة اغفاله، له الحق في تعويض زيادة عن تعويض التسريح دون ان يمنح ذلك المستخدم الحق في انقاص اجر العامل او حقوقه. غير ان حل المؤسسة لا

¹ - انظر المواد 49 – 50 – 51 – 52 و 55 من القانون المذكور.

يحرر المستخدم من التزاماته في احترام مهلة الاشعار المسبق و دفع التعويضات المستحقة في حالة التسريح .

- اما اذا تم اي تغيير على الوضعية القانونية للمستخدم عن طريق البيع، الادمج، تغيير طبيعة النشاط ، الشراكة فان عقود العمل التي تربط مالك السفينة مع البحارة الدائمين الى يوم التعديل تظل قائمة و تستمر مع مالك السفينة الجديد¹ .

- تطرق المشرع ايضا للحالة التي يتم فيها ندب بحار من طرف مستخدمه في خدمة فرع اجنبي يتولى تسريحه. هنا الزم القانون مستخدمه الاصلي بإعادة ادمجه في منصب جديد يناسب و مهامه السابقة. و في حالة اصرار مستخدمه على تسريحه، عليه منحه التعويضات المستحقة. على ان يتم احتساب مدة الخدمة في الفرع كمدة اقدمية لاحتساب مدة الاشعار وتعويضات التسريح .

- عن الاحكام الخاصة بعقود العمل محدودة المدة او عقود الرحلة: في حالة ما اذا حل اجل انتهاء عقد العمل محدود المدة اثناء الرحلة، تنتهي التزامات البحار عند وصول السفينة لأول ميناء . و يستفيد في هذه الحالة من التعويض يحتسب على اساس اجره و مدة العقد. أما عن تعليق عقد العمل فيتم في نفس الظروف التي يعلق فيها عقد العمل غير محدود المدة.

¹ - انظر المواد 100 المضافة بموجب الامر رقم 82-267 السابق الذكر و المادة 10-1 و 102-4 و 5 من قانون العمل البحري.

المبحث الثاني: مضمون اتفاقية العمل البحري 2006

منذ عام 1920 اعتمدت منظمة العمل الدولية حوالي 170 اتفاقية و توصية لضمان العمل و المعيشة اللانقطين للبحارة في عرض البحر و في الميناء. لكن رغم حجم هذه الصكوك و تفاصيلها الا ان الواقع اثبت هشاشة الانظمة الاجتماعية للقطاع البحري ، مما دفع منظمة العمل الدولية الى مراجعة كل المعايير التي تبنتها و كيفية مراقبة تنفيذها، سعيا منها الى تحديث العديد من الصكوك لكي تعكس التغييرات التكنولوجية و التشغيلية في القطاع من خلال اتفاقية العمل البحري لعام 2006¹.

شكلت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 حدثا مهما في تاريخ العمل من خلال هدفها في : التوجه نحو عولمة عادلة و عمل لائق لرجال البحر و حمايتهم بموجب معايير دولية للعمل. و توفير ظروف العمل اللائق لتكريس منافسة نزيهة و تحقيق فرص متكافئة لمالكي السفن النوعية و حماية عالمية للبحارة في العالم². وتسلب الاتفاقية الضوء على تطورات مهمة على صلة باحترام الانظمة و تطبيقها ويكمن الهدف الرئيسي من ذلك في ضمان تطبيق معايير العمل بفعالية على غرار

¹ - اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل البحري في فبراير 2006 بجنيف من خلال الدورة 94 لمؤتمر العمل الدولي. تحدد هذه الاتفاقية حق عمال البحر في عمل لائق و تأسيس منافسة نزيهة بالنسبة لملاك السفن. كما تشكل الركيزة الرابعة للقانون الدولي في مجال النقل البحري ، الى جانب الاتفاقيات الثلاث لمنظمة البحر الدولية OMI و اتفاقية حماية و امن الحياة البشرية في البحر SOLAS و اتفاقية الوقاية من التلوث في البحر MARPOL . فضلا على انها تجمع ما بين كل الاتفاقيات و التوصيات المرتبطة بالعمل البحري و التي تم تبنيها منذ سنة 1920 اكثر تفاصيل انظر

Le Droit Maritime Français. Spécial Gens de Mer. 59 année Février 2007. Lamy p 110.

² - اول قرار حول ضمان المنافسة العادلة بين مالكي السفن من خلال فرض المساواة في اجور البحارة و ظروف عملهم، قرار ميناء "جان" بايطاليا رقم 90-179 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1991 المتعلق بتفريغ بضائع السفن داخل ميناء ايطالي، حيث كان القانون الايطالي يمنح حق احتكار عمال و مؤسسات الموجودين في ميناء الايطالي القيام بخدمات الشحن و التفريغ للسفن التي تزور الميناء و رفض الاستعانة بالتكنولوجيا و بخدمات عمال آخرين لضمان تكاليف أقل ، إلا أنه و أمام منح هذا الحق الامتيازي لعمال الدولة المصدرة للتشريع، وجدت السفن نفسها ملزمة بدفع تكاليف باهضة. لذلك قرر مجلس العدل الأوروبي بأن هذا الاحتكار لعملية التفريغ يشكل هيمنة في السوق و منافسة غير عادلة الأمر الذي يشكل خرقا لنص المادة 85 من معاهدة روما . أنظر: ماموني فاطمة الزهراء، بحث حول حرية المنافسة و الانسجام الاجتماعي.

اتفاقيات المنظمة البحرية الدولية حول السلامة على متن السفن و الامن و الحماية البيئية من قبل دول العالم و دول الميناء ¹ .

تجمع الاتفاقية بين حقوق الاستخدام و الحقوق الاجتماعية للبحارة من خلال المادة 4 و التي تؤكد على أنه لكل بحار الحق في: - مكان عمل مأمون و خال من المخاطر يستوفي معايير السلامة. - شروط استخدام عادلة. - ظروف عمل ومعيشة لائقة على متن السفينة. - الحماية و الرعاية الصحية و التمتع بتدابير الرفاهية و سائر أشكال الحماية الاجتماعية. (المطلب الاول) و الالههم انها تقدم نظاما يسمح للدول العالم بالالتصت من ان ظروف عمل البحارة على متن السفينة المعنية تحترم متطلبات " العمل اللائق " التي تنص عليها الاتفاقية (المطلب الثاني).

المطلب الاول : مبادئ و مؤشرات العمل البحري اللائق

نصت المادة الاولى من اتفاقية العمل البحري 2006 على ان : " تتعهد كل دولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية بتنفيذ احكامها تنفيذا كاملا لكي يتسنى ضمان حق جميع البحارة في العمالة اللائقة ² . و هذا بضمان حقوق الاستخدام و الحقوق الاجتماعية للبحارة. ليصبح هدف منظمة العمل الدولية هو جعل العمل اللائق هدفا عالميا تسعى كل الدول الى تكريسه من خلال تحسين وضع البشر في العالم بالعثور

¹ - تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار. مجلة عالم الشغل العدد 64 افريل 2009 ص 41 .

² - Le Droit Maritime Français. Spécial Gens de Mer. Op.cit p113.

على فرص مستدامة لعمل لائق ومنتج في ظل ظروف توفر لهم الحرية و العدالة
والامن و الكرامة الانسانية¹.

لكي يكون العمل ذو نوعية مقبولة، يجب ان يكون كافيا بمعنى ان يتوفر
للجميع الامكانية التامة للوصول الى فرص كسب الدخل مع الاحتفاظ بكافة الحقوق
في العمل. و ان يكون منتجا و ان يكون كاملا. فهل ستتمكن السياسات الاجتماعية
للدول من بلوغ هذا المفهوم للعمل اللائق بكل اهدافه. للإجابة عن هذا الاشكال حدد
مكتب العمل الدولي مؤشرات كفيّة لبلوغ ذلك من خلال مراعاة ما يلي :

أولا : الشروط الدنيا لعمل البحارة على متن السفن و شروط الاستخدام

الشروط الدنيا لعمل البحارة على متن السفن : تتمثل الشروط الدنيا لعمل
البحارة على متن السفن فيما يلي:

- الحد الأدنى للسّن: يحضر استخدام اي شخص دون سن 16 سنة على متن
اي سفينة. كما يحضر العمل ليلا على اي بحار دون سن 18 سنة ما لم يبرر ذلك
التدريب الفعلي للبحارة المعنيين و العمل الذي يعرض صحتهم و سلامتهم للخطر.

- الشهادة الطبية : حيث لا يجوز ان يعمل اي بحار على متن اي سفينة ما
لم يقدم شهادة تثبت لياقته الطبية للأداء واجباته¹.

¹ - عن المدير العام لمنظمة العمل الدولية "خوان صومافيا Juan Soma fia : " بما إن السلام العالمي و الدائم لا يمكن إقامته إلا على
أساس من العدالة الاجتماعية، و بما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوي على إلحاق الظلم و اليأس و الحرمان بعدد كبير من الناس،
الأمر الذي يولد سخطا من الشدة بحث يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، فإنه يتعين خلال زمن الحروب والسلام، النكبات والنمو
الاقتصادي، على الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل و أن تتابع الاجتماع و الحوار حول مبادئ موحدة. فعلى العمل أن يكون
مصدرا للكرامة والعمل ليس سلعة، والفقر حيثما كان يولد خطرا يهدد الرخاء في كل مكان. فلنعمل معا على وضع سياسات تقوم بدعم
هدف العمل اللائق و تطوير قضية العمل اللائق من أجل عدالة اجتماعية وعولمة عادلة. عرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق على
انه " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسويتها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على
قدم المساواة/ ١. انظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص 9 و 10

- التدريب و المؤهلات: حيث لا يجوز لبحار ان يعمل على متن سفينة مالم يكن قد تلقى تدريباً او ما لم يكن حائزاً على شهادة كفاءة او مؤهلاً لأداء واجباته.

- التعيين و التوظيف: حيث يتعين تمكين جميع البحارة من الوصول الى نظام يتسم بالكفاءة و الكفاية و المساواة للعثور دون مقابل على عمل على متن السفينة.

شروط الاستخدام : تتمثل شروط الاستخدام فيما يلي :

- اتفاقات استخدام البحارة : حيث يحدد شروط و احكام استخدام البحارة في اتفاق واضح يصاغ كتابة بطريقة قانونية تضمن للبحار فرصة دراسة الاتفاق وشروطه بحيث يقبلها بحرية قبل التوقيع و يكون هذا الاتفاق واجب النفاذ.

- الأجور: تشترط كل دولة عضو ان تدفع المبالغ المستحقة للبحارة العاملين على متن سفن ترفع عملها على فترات فاصلة لا تتجاوز الشهر. هذا وتجدد الاتفاقية التزامات ملاك السفن في تحرير بيان شهري بالمدفوعات المستحقة وامكانية تحويلها الى عائلاتهم او المعالين و المستفيدين قانونياً. كما تحدد مفاهيم كلمن الاجر الاساسي و الاجر الاجمالي²، ساعات العمل كما يبين طرق الحساب والدفع الحد الأدنى للأجور البحارة .

¹ - تثبت كل شهادة طبية ان سمع البحار و بصره في حالة مرضية و انه لا يعاني من أي حالة طبية يحتمل ان تتفاقم بحكم العمل في البحر. تظل الشهادة سارية لفترة سنتين كحد اقصى. انظر اتفاقية العمل البحري 2006 .

² - انظر اتفاقية العمل البحري . الباب الثاني ، شروط الاستخدام ، المبدأ التوجيهي باء -2-2 - الاجور .

- ساعات العمل و ساعات الراحة : تكفل كل دولة عضو ان تكون ساعات العمل وساعات راحة البحارة منظمة و هذا بوضوح حد اقصى لساعات العمل و حد ادنى لساعات الراحة تعطي ضمن فترات زمنية معينة. هذا و توضح الاتفاقية مفاهيم ساعات العمل وساعات الراحة مع مراعاة الاحكام الخاصة بالبحارة الشباب دون سن الثامنة عشر سنة. ، كما تشترط مسك سجلات خاصة بساعات العمل ضمنا للتقيد بأحكام الاتفاقية.

- الحق في الاجازة: حيث تشترط الاتفاقية على كل دولة عضو منح البحارة المستخدمين على سفن ترفع علمها اجازة سنوية مدفوعة الاجر في ظروف ملائمة مع مراعاة مدة الخدمة، التغيب¹.

- الاعداد الى الوطن: حيث يتعين ضمان تمكين البحارة من العودة الى اوطانهم دون أن يتحملوا اي تكلفة حيث تشترط كل دولة عضو على السفن التي ترفع علمها ان تقدم ضمانات مالية لتحقيق ذلك.

- تعويض البحار في حالة فقد السفينة أو غرقها: للبحارة الحق في الحصول على تعويض مناسب في حالة الاصابة او الخسارة او البطالة الناشئة عن فقد السفينة او غرقها. وضحت الاتفاقية كيفية و طرق حساب تعويض البطالة.

- مستويات تزويد السفن بالأطعم : حيث يشترط كل عضو ان تكون جميع السفن التي ترفع علمها مزودة بعدد كاف من البحارة المستخدمين على متنها لضمان سلامة و فعالية تشغيل السفينة مع ايلاء اعتبار الواجب للأمن في جميع

¹ - تؤكد الاتفاقية على انه: لا يحسب ما يلي كجزء من الاجازة السنوية مدفوعة الاجر: العطلات الرسمية و المعتادة المعترف بها كأيام عطلة دولة العلم ، سواء تزامنت او لم تتزامن مع الاجازة السنوية مدفوعة الاجر. فترات العجز عن العمل الناجمة عن المرض او الاصابة او الوضع، بشروط تحددها السلطة ذات الصلة في كل بلد. الاجازة المؤقتة على السير التي تمنح للبحار اثناء اتفاق الاستخدام - الاجازة التعويضية. انظر المبدأ التوجيهي باء 2-4 الحق في الاجازة - اتفاقية العمل البحرية 2006 .

الظروف. على ان يؤخذ في الاعتبار الحرص على تجنب الارهاق المفرط للطاقم والطبيعة و طاقم الخاصة بالرحلة.

- التطور الوظيفي و تنمية المهارات و فرص الاستخدام للبحارة: حيث تضع كل دولة عضو سياسات وطنية ترمي الى تقرير الاستخدام في القطاع البحري و تشجيع التطور الوظيفي و تنمية المهارات و زيادة فرص الاستخدام للبحارة المقيمين في اراضيها.

ثانيا : رفاه عمال البحر

لا يوجد تعريف موحد و شامل لمفهوم " الرفاه " في حين فكرة الرفاه في قانون العمل الفرنسي تحمل معنيين مختلفين؛ الاول الآخذ بعين الاعتبار كل مجالات علاقات العمل التي يمكن ان توفر الراحة بما فيها البيئة الاجتماعية والعائلية للعامل. و الثاني مفهوم يقتصر على مراعاة الصحة و السلامة في اماكن العمل و الوقاية من الاخطار المهنية و الحماية الاجتماعية. في حين يظهر المفهوم القانوني للرفاه على انه وسيلة لتحسين الاطار العام لنشاط العامل او وسيلة لضمان صحة العامل و النظافة و الامن.

يعرف القانون البلجيكي الصادر 4 اوت 1996 و المعدل بموجب القانون 09 مارس 2005 المتعلق بالرفاه في العمل في المادة 1/3 على انه " مجموع العوامل الخاصة بالظروف و الشروط التي يجب ان ينفذ فيها العمل على النحو المحدد في المادة 2/4 ". في حين تنص هذه الاخيرة على انه : " يتحقق الرفاه باتخاذ معايير تتعلق بالأمن في العمل ، حماية صحة العمال في العمل ، التكفل البسيكولوجي اثناء العمل ، بيئة العمل ، النظافة في العمل ، تجميل مكان العمل، حماية العمال ضد العنف و التحرش المعنوي و الجنسي في العمل " . بالرجوع

الى اتفاقية العمل البحري، نجدها اعتمدت لتحديد مفهومه الجمع بين مجالات النظافة و الامن من جهة و الراحة في العمل و خلال اوقات الراحة من جهة اخرى. كما انها فصلت ما بين الاتفاقية و التوصية لسنة 1987 من خلال التمييز ما بين الرفاه الواجب توفيره في البحر و الرفاه في الميناء (الباب الثالث اللائحة 4-4 الوصول الى مرافق الرعاية على البر). و في كلتا الحالتين ينظر اليه كفضاء منعزل عن علاقات العمل البحرية و يركز على راحة العمال.

بالرجوع الى الباب الثالث من الاتفاقية المتعلق بأماكن الإقامة و التسهيلات الترفيه والغذاء و تقديم الواجبات نجده اعاد صياغة احكام الاتفاقية رقم 163 و التوصية رقم 173 ، وهذا لضمان توفير اماكن اقامة و تسهيلات ترفيه لائقة للبحارة على متن السفن و هذا بمراعاة حجم الغرف و غيرها من اماكن الإقامة و التدفئة و التهوية و الوقاية من الضجيج و الاهتزازات و غيرها من العوامل المحيطة في مكان العمل و المرافق الصحية و الاضاءة والعيادة¹.

هذا فضلا عن تسهيلات الترفيه و الترتيبات الخاصة بالبريد و زيارة السفينة، حيث يعاد النظر في تسهيلات و خدمات الترفيه على فترات متقاربة لضمان ملائمتها على ضوء التغييرات في احتياجات البحارة². فضلا عن مراعاة الغذاء و تقديم الوجبات و هذا لكفالة حصول البحارة على غذاء و مياه للشرب ذات نوعية جيدة في ظل ظروف صحية منظمة.

¹ - تحدد الاتفاقية كل شروط المتعلقة بارتفاع الغرف و مساحتها و عدد الاشخاص المقيمين و حمولة السفينة، الاثاث، مفروشات المضاجع و اواني المائدة و غيرها. انظر اللائحة 3-1 أماكن الإقامة و تسهيلات الترفيه. اتفاقية العمل البحري السابقة الذكر.

² - يعتبر من الترفيه: خزانة، كتب لتسهيل القراءة و الكتابة و الالعاب، غرف التدخين مشاهدة برامج التلفزيون، عرض الافلام، المعدات الرياضية، ادوات اللعب ، تسهيلات السباحة و تسهيلات لممارسة الحرف اليدوية، معدات الكترونية، امكانية الاتصال الهاتفي بين السفينة و البر مقابل رسوم معقولة . انظر المبدأ التوجيهي ب – 1-11. تسهيلات الترفيه و الترتيبات الخاصة بالبريد و زيارة السفينة.

بالرجوع الى الباب الرابع المتعلق بالحماية و الرعاية الصحية و الرفاه والحماية الاجتماعية، تكون قد اعادت صياغة صكوك سنة 1987 و التي تهدف الى حماية صحة البحارة و ضمان حصولهم على الفور على الرعاية الطبية على متن السفن و تحميل ملاك السفن المسؤولية لضمان حماية البحارة من العواقب المالية الناجمة عن المرض او الاصابة او الوفاة التي تحدث اثناء اداء عملهم و هذا بمنحهم المساعدة و الدعم الماديين الكافيين. و العمل ان يعيشوا او يعملوا و يتدربوا على متن السفينة في بيئة امنة و صحية. و كذا إلزام ملاك السفن بتوفير اجهزة الوقاية من الحوادث و تقديم التقارير و جمع الاحصاءات بجميع الحوادث المهنية و الاصابات و الامراض المهنية و اجراء تحقيقات حول اسبابها و ظروفها¹.

فضلا عن ضمان اعتماد تدابير تهدف الى استفادة البحارة من حماية الضمان الاجتماعي في مجالات الرعاية الطبية و اعانة المرض و اعانة البطالة و اعانة الشيخوخة و اصابات العمل و الاعانة العائلية و الامومة و اعانة العجز والورثة.

جديد الاتفاقية هو انها ادخلت تعديلات على الاتفاقيات السابقة و التي سبق و ان صادقت عليها الدول. فبالرجوع الى المبدأ التوجيهي المعيار الف-4-4، نجدها تفرض على الدول: - ضمان وصول البحارة العاملين على متن السفينة الى مرافق و خدمات الرعاية على البر لضمان صحتهم و رفايتهم. - ضمان حرية استخدام مرافق الرعاية حيثما وجدت دون تمييز - تشجيع الدول الاعضاء على اقامة مجالس الرعاية التي توفر مرافق و خدمات الرعاية بشكل منتظم - التكيف مع مرافق الترفيه و جعلها في متناولهم . في حين جديد المبدأ التوجيهي باء-4-4 يكمن

¹ - كما يكون موضوع التحقيق: بيئة العمل مثل الاسطح التي تؤدي عليها العمل و تصميم الات الاضاءة، معدل وقوع الحوادث المهنية و الاصابات و الامراض، المشاكل الناجمة عن الاجهاد البدني نتيجة زيادة عبء العمل.

في دعوة الاعضاء الى اتخاذ التدابير اللازمة من اجل تسهيل حرية تداول مواد الترفيه مثل الافلام – الكتب – المجالات – و الادوات الرياضية بين السفن ووكالات الامداد المركزية و منشآت الرعاية ليستخدمها البحارة على متن سفنهم و في مراكز الرعاية على البر. ما يفسر على انه اساس جديد للمطالب الحالية الخاصة بتحسين ظروف وشروط وصول المتطوعين من الجمعيات التي تلقت السفن من اجل التبادل .

نخلص بذلك إلى ان الاهتمام برفاء رجال البحر و استنادا على مختلف النصوص التي تناولتها منظمة العمل الدولية و التي لها صلة بالموضوع مر بمراحل ثلاثة :

المرحلة الاولى : التوصية رقم 48 لسنة 1936 و رقم 138 لسنة 1970 المتعلقة بشروط و ظروف اقامة البحارة في الميناء و رفاه عمال البحر ، تتطلب هذه النصوص تحسين ظروف الملاحة تحت رعاية سفينة دولة العلم ، كما تركز على الترفيه و الحياة الاسرية للبحار و هذا لضمان الصحة و الوقاية من المخاطر كالإدمان على الكحول و قمع الاستدراج للتوظيف في الموانئ المجاورة الى جانب عولمة النقل البحري و بلوغ أنشطة الرفاه دون تمييز .

المرحلة الثانية: الاتفاقية رقم 163 و التوصية رقم 173 لسنة 1987 المتعلقة برفاء عمال البحر في الموانئ، أعادت هذه النصوص صياغة النصوص السابقة و عملت على تحديثها و توسيع مفهوم الرفاه ليشمل ابعادا جديدة فيما يخص تحسين شروط و ظروف عمل البحارة على المستوى الدولي. و فعلا اثبتت الدراسات المنجزة انه سنة 1970 عرفت حركة السفن التجارية فقط 1 % حالة توقف تقل عن 12 ساعة. في حين سنة 1998 فترات التوقف لأقل من 12 ساعة خصت 27 % من السفن. اما التوقف ما بين 12 الى 24 ساعة لقد خص 47 %

من السفن . و التوقف عن مدة تزيد عن 4 ايام تخص 3 % فقط من السفن و هذا لضمان حياة صحية في البحر خاصة و ان التوقف يسمح بممارسة كل الانشطة.¹

المرحلة الثالثة : اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 فرضت انشاء مجالس الرفاه بموجب الجزء "أ" الملزم من المدونة وفقا لما يعرف بدور المرافق الاجتماعي و ضرورة التوقف في الموانئ من اجل متابعة عمال البحر و ظروف عملهم².. في حين أن النصح بالرفاه لم تتضمنه سابقا سوى التوصية رقم 173 لسنة 1987 الخاصة بالعمل البحري. الى جانب مراكز الاستقبال لمنح التسهيلات اللازمة علي الشاطئ لتحقيق سلامة النقل البحري و خلق انظمة التفتيش، الشكوى .

¹ - خلال الدورة 74، تبني مؤتمر العمل الدولي معياران يتعلقان برفاه عمال البحر و الموانئ. يتعلق الامر ب الاتفاقية رقم 163 و التوصية رقم 173. تهدف الى تزويد عمال البحر بالوسائل الكفيلة بضمان الرفاه لهم و تحسين مستوي معيشتهم، صادقت على هذه الاتفاقية 12 دولة الى جانب فرنسا سنة 2004 . هذا الالتزام برفاه عمال البحر سبق و ان تناولته فرنسا من طرف فدرالية جمعية البحارة و الوسيط L'AGISM.

² -يمكن لمجالس الرفاه تطوير المهارات و تنسيق اجراءات الوقاية ،و أن تصبح مكانا لمناقشة ضوابط النظافة و السلامة لتأمين الحماية الكافية للبحارة اثناء ممارسة عملهم و خلال اوقات الراحة. فضلا عن كونها قادرة على خلق شراكة على مستوى الميناء، سيما وانه فضاء قانوني معقد حيث يتواجد عمال يخضعون لأنظمة قانونية مختلفة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل البحري اللائق وفقا

لاتفاقية 2006

تقدم اتفاقية العمل البحري نموذجا معياري فريد من حيث بنيتها و محتواها. ما يميز هذه الاتفاقية هو انها تقدم تعاريف موحدة لكل المفاهيم المرتبطة بعلاقات العمل البحري (العمل البحري ، البحار ، اتفاق استخدام البحارة ، السفينة ، مالكي السفن). كما وحدت نطاق تطبيق الاتفاقية على جميع السفن سواء كانت عامة او خاصة¹. ليكمن التقدم المنجز من طرف هذه الاتفاقية في نظام المراقبة المبتكر من خلال توزيع المسؤوليات بين مورد اليد العاملة ودولة العلم و دولة الميناء². و التفتيش للتحقق من ان ظروف عمل البحارة على متن السفينة المعنية تحترم متطلبات " العمل اللائق " التي تنص عليها الاتفاقية و شهادة العمل البحري والشكاوى. هذا كله يرجح أن تكون هذه الاتفاقية أكثر فعالية بالنسبة لمجموع احكامها مقارنة مع الاتفاقيات السابقة³.

اولا: رقابة دولة العلم

¹ - تتكون اتفاقية العمل البحري من ثلاثة اجزاء مختلفة و لكن مترابطة و هي المواد و اللوائح و المدونة. تضع المواد و اللوائح الحقوق و المبادئ و الالتزامات الاساسية للدول الاعضاء و المصادقة على الاتفاقية. و لا يمكن تغيير المواد و اللوائح الا من جانب المؤتمر العام لمنظمة العمل وفقا للمادة 19 من دستور المنظمة. أما المدونة فتضع التفاصيل لتنفيذ اللوائح و هي تشمل الجزء أ - يتضمن معايير ملزمة و الجزء يتضمن مبادئ توجيهية غير ملزمة. أما بالنسبة لمجمل أحكام الاتفاقية فهي تؤكد على ولاية كل دولة عضو فيما يخص انفاذ و تنفيذ القوانين و التقاضي و الاشراف على السفن. انظر:

- Le Droit Maritime Français. Spécial Gens de Mer. *Op.cit* p114

² - يقع على عاتق الدولة العضو مسؤولية ضمان تنفيذ شروط هذه الاتفاقية فيما يتعلق بتعيين و توظيف البحارة و كذلك توفير حماية الضمان الاجتماعي للبحارة من مواطنيها المقيمين او المتوطنين على اراضيها . لائحة 5 - 3 مسؤوليات توريد اليد العاملة من الاتفاقية .

³ - كالاتفاقية رقم 163 التي تقف عند المراقبة بموجب التقارير المقدمة لمنظمة العمل الدولية.

ما يميز اتفاقية العمل البحري، ما ورد في الباب الخامس المتعلق بتقييد الدول الاعضاء لتنفيذ التزاماتها و الحد من مسؤولية دولة العلم بإلزامها بأن تضع نظاما فعالا للتفتيش حول مدى احترام ظروف و شروط عمل البحارة و اصدار شهادة تثبت ذلك.

طبقا لما ورد في هذا الباب، تفتش كل دولة عضو السفن التي ترفع علمها. يشمل هذا التفتيش التحقق من اتباع التدابير المتعلقة بظروف عمل و معيشة البحارة على متن السفن، على أن تكفل لهذه الاخيرة حيازة شهادة عمل بحري و اعلان بالتقيد بشروط العمل البحري¹. في حال كان تفتيش دولة العلم غير مرض، يمتنع المفتش عن اصدار الشهادة او يرفض تأييدها او في اسوأ الحالات يسحبها، خاصة و أن شهادة العمل البحري المستكملة بإعلان التقييد بشروط العمل البحري بينة ظاهرة على أن السفينة قد تم التفتيش عليها من جانب الدولة العضو التي ترفع علمها و ان شروط هذه الاتفاقية في كل ما يتعلق بظروف عمل و معيشة البحارة قد استوفيت الى يوم منح الشهادة². و هذه اكبر سلطة يمكن ان يتمتع بها المفتشون وفق النظام الحالي . فضلا عن ذلك تغطي الاتفاقية الرفاه الاجتماعي للبحارة حيث تجيز للمفتشين احتجاز السفينة او منعها من خوض البحر في حال تم انتهاك حقوق

¹ - هذا بالنسبة للسفن التي تبلغ حمولتها الاجمالية او تتجاوز 500 طن و تعمل في رحلات دولية وفقا لما تقضي به اتفاقية العمل البحري. تنص اللائحة 5-1 حول مسؤوليات دولة العلم من اتفاقية العمل البحري في الفقرة 2 " تضع كل دولة عضو نظاما فعالا للتفتيش و اصدار شهادات شروط العمل البحري يكفل ان ظروف عمل و معيشة البحارة على متن السفن التي ترفع عملها يستوفي و تواصل استيفاء المعايير الواردة في هذه الاتفاقية .

² - أنظر الفقرة 4 من اللائحة 5-1-1 مبادئ عامة . مسؤوليات دولة العلم. اتفاقية العمل البحري 2006

العمل او الحقوق الاجتماعية، مثل حالات الاجور غير المدفوعة او سجلات الاستخدام غير المنظمة مثلا¹.

كما يتعين على كل دولة عضو ان تتخذ على متن السفينة التي ترفع علمها اجراءات للمعالجة العادلة و الفعالة و السريعة لشكاوى البحارة بدعوى انتهاك حقوق البحارة وفقا لاشتراطات الاتفاقية ، خاصة و أن الاتفاقية تخول للبحار الحق في تقديم شكواه وفقا للنسخ اجراءات الشكاوى و السارية على متن السفينة مباشرة الى الربان و مالك السفينة و السلطات المختصة².

ثانيا: رقابة دولة الميناء

تجري عمليات تفتيش دولة الميناء على متن السفن الاجنبية التي تزور ميناء البلد المعني³. لا تصمم عمليات التفتيش لتعزيز او اتمام عمليات تفتيش دولة العلم و حسب، بل لحماية مالكي السفن الذين يلتزمون بتقديم ظروف عمل و معيشة لائقة للبحارة وفق معايير اتفاقية العمل البحري لعام 2006 . فيحظى هؤلاء بالحماية من المنافسة غير العادلة من السفن التي لا تحترم المعايير نفسها و التي تستعمل اعلام بلدان لم تصادق على الاتفاقية او على الاقل لديها مستوى ادنى من

¹ - عن مجالات التفتيش انظر ص 40 من الاتفاقية . احتجز سنة 2007 ، 25 من أصل 82 سفينة تم تفتيشها بموجب رقابة دولة الميناء. أنظر تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار. مجلة عالم الشغل.

² - لا يقتصر تقديم الشكاوى على البحار وحده فقط، فقد عرفت الاتفاقية الشكاوى على أنها " كل المعلومات المقدمة من قبل البحارة أو نقابة مهنية أو جمعية و بصفة عامة كل شخص له مصلحة في سلامة السفينة و حمايتها من المخاطر التي تهدد صحة و سلامة البحارة علي متنها". انظر اللائحة 5-1-5 حول اجراءات الشكاوى على متن السفن من الاتفاقية السابقة الذكر.

³ - طبقا لللائحة 5-2-1 التفتيش في الموانئ : يجوز ان تخضع كل سفينة ترسو في مسار نشاطها العادي او لسبب يتعلق بتشغيلها في ميناء دولة عضو للتفتيش بغرض التحقق من التزامها باشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة) المتعلقة بظروف عمل و معيشة البحارة على متن السفينة . انظر اتفاقية العمل 2006 .

معايير تطبيق هذه الاتفاقية. تسمح هذه الاتفاقية بالقيام بعملية التفتيش على متن السفن الاجنبية التي تزور موانئها و السفن من البلدان التي لم تصادق على الاتفاقية¹. لكن في حال رفعت سفينة علم بلد صادق على الاتفاقية و قدمت شهادة مقبولة اصدرتها دولة العلم، يجب ان تقبل دولة الميناء بهذه الوثائق كدليل على احترام المعايير، باستثناء بعض الظروف الخاصة مثلما يكون هناك دليل يجعل المفتش يشك في ان السفينة لا تحترم المعايير او في حالة تلقي شكوى من احد البحارة².

كما تكفل كل دولة عضو التحقيق في الشكوى المقدمة من البحارة بدعوى انتهاك حقوق البحارة الى موظف معتمد في الميناء الذي ترسو فيه سفينة البحار توخيا لتسهيل تصحيح الوضع في نحو سريع و عملي .

¹ - انظر تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار المرجع السابق ص 43.

² - بمعنى ان كل دولة عضو تقبل شهادة العمل البحري و اعلان التقيد بشروط العمل البحري باعتبارهما دليل على التزام باشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة) أي ان يقتصر التفتيش في موانئها على النظر في الشهادة و الاعلان، باستثناء الحالات المذكورة اعلاه. فقرة 2 .

الخاتمة :

إلى جانب الطابع الالزامي في اجبار الدول على انشاء مجالس الرفاه المكلفة بتحديد الاحتياجات في هذا المجال محليا، يكمن التقدم المنجز من طرف اتفاقية العمل البحري عام 2006 في ما يلي: - توقع بلوغ العدد الكافي من التصديقات، سيما و أن التصديق على الاتفاقية ينتج عنه التصديق على الاحكام الخاصة بالرفاه، مقارنة بالاتفاقية رقم 163 التي لم يصادق عليها سوى 15 دولة منذ 20 سنة. - المرونة التي توفرها المدونة للدول من اجل تنفيذ التزاماتها الواردة في الجزء أ- منها، بمنحها فرص الخيار في تجاوز ذلك، الى الأحكام الواردة في قوانينها و لوائحها او اي تدابير اخرى تعادل احكام الجزء "أ". - انظمة المراقبة والتفتيش و الشكاوى و ضرورة معالجتها. الى جانب تجديدها لجميع المعايير والمبادئ الاساسية الموجودة في سائر اتفاقيات العمل الدولية. الأمر الذي مكنها من تنظيم الشروط الاساسية للعمل اللائق في القطاع البحري من خلال وضع شروط و ظروف عمل البحارة من جهة و ضمان احترامها من خلال فرض الرقابة على مالكي السفن و منح البحارة حق التنظيم في حالة خرق حقوقهم من جهة اخرى، كل هذا جعلها تتميز بخصائص جديدة من حيث الشكل و المضمون و اعتبارها بمثابة ميثاق الحقوق لرجال البحر و معيار لتأسيس ظروف منافسة نزيهة لملاك السفن. حتى الان صادقت سيبيريا و جزر مارشال و البهاماس على الاتفاقية وهي تمثل معا 20 من اجمالي حمولة السفن في العالم و سوف تدخل حيز التنفيذ بعد مرور 12 شهرا على تصديقها من قبل 30 دولة عضو في منظمة العمل الدولية ، على الاقل تبلغ حصتها الاجمالية 33 من اجمالي حمولة السفن في العالم. و سبق و اتخذت عدة دول في مختلف مناطق العالم الخطوات اللازمة للتصديق على الاتفاقية. من جهته الاتحاد الاوروبي عام 2008 اتخذ قرارا يسمح لكل الدول الاعضاء بالتصديق على

اتفاقية العمل البحري لمصلحة المجموعة الأوروبية قبل ديسمبر 2010 . صممت اتفاقية العمل البحري لتكون صكا قانونيا قابلا للتطبيق كأحد اهم ركائز النظام الدولي لتنظيم الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار. فهل ستتمكن الجزائر من بلوغ القدرة على الحوار الاجتماعي ما بين الحكومة و ممثلي البحارة والجهزة الممثلة لملاك السفن لوضع الحجر الاساسي لسياسة اجتماعية من اجل عمل بحري لائق و المساهمة في التوجه نحو عولمة عادلة ؟ .

للإحالة لهذا المقال :

ماموني فاطمة الزهراء : " اتفاقية العمل البحري 2006: التوجه نحو عمل بحري لائق"، مجلة قانون النقل والنشاطات المينائية، المجلد 01، العدد 01، السنة 2014، ص ص (83-115).